출구전략 세미나 - 교단 선교부 응답

이기종 (합신세계선교회(PMS) 총무)

1. 서언

—출구(Exit)전략이라는 주제를 선정하고 진행을 주관한 방콕포럼 위원회와 선교한국 파트너스에 감사를 드린다. 이번 세미나 주제는 한국교회의 해외선교 진행과정 전반을 돌아볼 때, 다소 늦은 감도 있지만 그래도 아주 적절한 주제였고, 현실적으로 우리에게 시사하는 바가 매우 크므로 각 교단 선교부와 선교단체에서는 각기 적용점을 찾아야 할 것이다.

출구개념(Exit mindset)을 가지고 사역하는 사람과 그렇지 못한 사람과의 차이는 나중에 매우 크게 나타날 것이다.

2. 내용

● 발제된 내용들을 모두 심층적으로 다루기에는 시간이 부족했지만, 그래도 발제된 강의안, 제기된 다양한 견해들과 몇몇 실제 사례들은 문제의 핵심과 큰 그림을 파악하는데 충분하였다.

● 향후 기회가 된다면 Underwood 집안의 출구전략과 지금의 의견을 듣고 싶다.

3. 기대

● 용어와 개념 정의, 바람직한 모델 개발, 세부 적용 방법 등 향후 심도있게 논의해 나가야 할 점이 많다. 그럼에도 이런 논의는 한국선교가 건강하게 '성장, 발전하는 과정'에서 당연히 필요한 것이라 생각한다.

● 지금 한인 선교사 2만명 시대라고는 하지만 한국교회와 선교계는 불확실한 미래와 위기상황을 눈앞에 두고 있다. 이제라도 건강하고 바른 선교를 위한 정책과 전략을 시급히 준비해야 할 때이다. 실질적인 선교강국이 되려면 몇 만명의 선교사 파송과 같은 양적 목표관리보다 질적 목표와 전략 수립, 지표 개발이 더 중요하다고 본다.

· 향후 여러 지역의 선교현장에서 모범적인 출구사례들이 많이 나와서 후속 모임에서 발표되기를 기대한다.

4. 전개, 확산

● 지금까지 한국 선교가 선교지 진입(Entry)전략에만 관심을 가진 반면 사역을 잘 정리하고 철수하는 것에 대한 출구전략에는 관심이 부

족했음을 바로 인식하고 선교지 현지 교회들의 자립과 지도력 이양의 문제, 선교지 재산권 및 선교사의 성경적인 철수에 관한 문제들을 종합적으로 다뤄야 한다.

(1) 지역교회: 선교지 출구계획, 출구전략이라는 "개념 이해"와 아울러 선교지 철수 내지는 출구라는 문제를 '현실적인 문제로 인식'할 필요가 있다.

(2) 선교사

● 금년 8월부터 시작되는 신임 선교사 훈련 프로그램에 출구전략 개념을 반영할 계획으로 있고, 기존 선교사들에 대해서도 이러한 개념을 적극 소개하고 확산할 방침이다.

● 지난 5월과 6월에 열렸던 PMS 지부 모임(캄보디아, 아시아 X국)에서 특강을 통해 출구전략의 개념을 소개하고 이해와 적용을 도왔다. 10년 이상 장기 선교사들 뿐만 아니라 1년 미만의 초임 선교사들도 지대한 관심을 표명하며 경청하였다. 특히 사역의 진전이 없거나 여러 가지 어려움으로 인해 향후 진로에 대해 막막해 하던 선교사들에게 격려가 되었다.

"이번 출구전략 강의를 통해 저도 늘 떠날 채비를 하는 삶을 살겠노라 다짐하게 되었습니다.."

—중국 사천성 H선교사(9년차)의 편지

2012년 제9회 방콕선교포럼 선언문

방콕선교포럼위원회

2012년 4월24－27일 선교단체 및 교단 선교부 지도자와 지역교회 목회자 그리고 선교사 등 28명이 방콕에 모여 "한국 선교의 출구(Exit) 전략"이라는 주제로 제9회 방콕포럼을 진행하였다.

1. 주제 선정의 배경

지금까지 한국교회의 선교사역을 선교학적 관점에서 살펴보면 진입(Entry)전략과 출구전략 사이에 건강하지 못한 불균형이 있음을 발견하게 된다. 어떻게 선교지에 들어가서 사역을 진행할 것인가에 대해서는 많은 관심을 기울인 반면, 선교사역을 어떻게 잘 마무리하고 철수할 것인가에 대해서는 거의 생각하지 않았다.

특별히 한국선교가 본격화된 1980년대로부터 30여년이 지난 시점에서 선교과업이 완료되거나 선교지로부터 철수하는 사례들이 나타나기 시작했다. 그 과정에서 선교지의 지도력 및 재산권 이양 등 여러 분야에서 많은 문제들이 제기되고 있고, 이러한 문제들은 앞으로도 계속 나타날 것으로 예상된다. 따라서 늦은 감이 있지만 이 시점에서 선교의 출구전략을 심도 있게 논의할 절박한 필요가 있다고 보았다.

2. 결의 내용

이번 방콕포럼을 통하여 우리는 다음과 같이 결의하였다.

- 건강한 선교를 위한 출구전략의 이해와 적용이 한국교회에 시급히 요청된다.
- 출구전략을 수립하는 것은 선교사역의 전 영역에 영향을 미친다. 그러므로 진입, 유지, 출구 그리고 출구 이후의 지속 전략이 유기적이고 총체적으로 고려되어 실천되어야 한다.
- 출구전략은 하나의 모델만 있는 것이 아니고 상황에 따라 다양하게 실현될 수 있다.
- 선교사와 현지인 모두가 그리스도의 제자라는 정체성 그리고 선교사가 현지 신앙공동체에 주도적 역할을 감당하기보다 섬기는 자가 되어야 한다는 관점이 건강한 출구전략의 중요한 토대가 된다.

우리는 위에서 언급한 선교지의 지도력 및 재산권 이양 등 출구전략과 관련된 선교현장의 제반 문제들이 방콕포럼의 결의에 비추어 조

속히 개선되기를 한국교회와 선교계에 기대한다.

방콕포럼은 한국선교의 출구전략 인식의 확산을 위해 금명간 국내에서 세미나를 개최하고, 포럼의 결과를 책으로 출간하는 등 필요한 후속조치를 취하기로 하였다.

2012년 4월27일

방콕선교포럼 참석자 일동

방콕선교포럼 2004~2011 리포트

한철호(선교한국 파트너스 상임위원장)

배경

'방콕선교포럼'은 한국선교 현장의 과제를 논하는 모임이다. 지난 20여 년 동안 한국교회의 세계선교는 하나님의 은혜로 눈부시게 발전해 왔다. 그리고 이제 한국교회는 세계에서 두 번째로 많은 선교사를 파송하는 국가로 발전해 왔다. 이 모든 것이 하나님의 은혜이다. 동시에 현재의 한국교회의 세계선교의 내용을 들여다 볼 때 많은 반성과 자각 그리고 대안이 필요한 시점이다.

이러한 문제에 대해 공감을 하고 있는 몇몇 선교사들과 선교 동원가, 신학교 선교학 교수, 교회 지도자들이 모여서 방콕포럼을 만들었다. 그리고 첫 포럼의 주제는 '21세기 한국선교를 위한 회고와 전망'이

었다. 한국교회 선교 전반에 대한 큰 그림을 확인하고 우리들의 문제가 무엇인지를 확인하는 총론적인 모임이었다.

2차로 열린 '방콕선교포럼 2005'(5월 10－12일)에서는 선교현장의 구체적인 문제 가운데 '한국선교와 책무'라는 주제로 한국선교의 사역적 책무와 재정적 책무를 집중적으로 다루었다. 3차로 열린 "방콕선교포럼 2006' (2월27일－3월2일)에서는 "한국선교현장의 구조"에 대한 논의가 집중적으로 진행되었다. 4차로 열린 "방콕선교포럼 2007"(1월 22일－25일)에서는 바람직한 선교 필드 관리 시스템을 구축하는 것이 한국교회의 선교를 건강하게 하는 중요한 과제임을 다시 인식하고 이를 구체적으로 발전시킬 필요가 있다고 생각하여 "선교현장 중심 관리체제 구축"이라는 주제를 가지고 모이게 되었다. 5차로 열린 "방콕선교포럼 2008"(1월 21일－25일)에서는 "선교현장 리더십"이라는 주제로 모이게 되었다. 3, 4차 회의에서 선교현장 구조에 대해서 논의한 결과 건강한 선교현장 구조가 만들어지려면 건강한 선교현장 리더십이 형성되어야만 가능하다는 결론에 이르렀기 때문이다. 6차로 열린 "방콕선교포럼 2009" (1월 19일－23일)에서는 선교사 리더십 향상을 위한 실제적인 대안과 프로그램 개발이라는 주제 아래 선교사 지도력 관련 중요한 프로그램을 한국 선교사들에게 소개하고 분석하는 논의가 있었다. 7차로 열린 방콕포럼 2010(1월24－29일)에서는 선교사 자녀 문제를 다뤘다. 선교현장의 여러 문제 중 선교사들의 아킬레스건이 있었다. 그것은 자녀 문제였다. 그래서 2010년 방콕포럼에서는 선교사 자녀와 관련해서 선교사들이 선교사로, 부모로 그리고 교사의 입장에서 이 문제를 진지하게 논의했다.

이러한 논의 과정을 거치면서 방콕포럼에서 한국선교현장의 과제와 문제들에 대한 대부분의 문제를 다루었다고 생각하기에 이르렀다. 그래서 8차로 열린 방콕포럼 2011(1월10－14일)에서는 지난 7차에 걸쳐 열린 모든 포럼의 내용을 전체적으로 정리해서 한국교회에 내어 놓는 시간을 가졌다. 지난 7차에 걸쳐 논의했던 여러 주제들을 1) 책무 2) 현장 구조 3) 팀웍 4) 리더십 5) 선교사 자녀 등의 다섯 개의 주제로 나누어 그 동안 논의되었던 것들을 전체에게 알리고 한국선교와 교회 리더들에게 평가와 의견을 듣는 시간을 가졌다.

선교사 책무

2005년 방콕포럼의 첫 구체적인 논의는 책무 문제였다. 30년 전 한국 선교사들이 해외로 나갈 때만 해도 파송 자체에 신경을 쓰느라 책무 문제를 소홀히 한 것이 사실이다. 하지만 선교사의 책무가 방치될 때 다음과 같은 문제들이 발생할 것이 예상된다. 1) 한국 교회의 선교에 대한 신뢰 추락 2) 초심에서의 이탈 3) 선교지에서 한국 선교사들에 대한 신뢰 추락 등이다.

사전적으로 말하자면 책무(accountability)란 직무에 따른 책임이나 임무를 말한다. 따라서 선교사는 1) 하나님께 대한 책무 2) 파송교회와 후원자들에 대한 책무 3) 선교단체에 대한 책무(임기, 사역지의 체류, 현지 교회 혹은 현지 주민들에 대한 책무) 등에 대한 책무를 가진다. 선교사의 책무는 크게 둘로 나뉘는데, 하나는 사역적 책무이고, 다른 하나는 재정적 책무이다. 선교사의 사역적 책무 가운데 가장 중요한 것

은 선교사의 위상에 따른 책무 개념이라고 생각한다. 흔히 우리는 한 번 선교사는 영원한 선교사라고 어디선가 하는 말을 패러디해서 이야기 하는데, 이것은 책무라고 하는 것을 제외시키면 매우 위험한 표현이 될 수도 있다. 선교사는 자신의 사역적 상황에 따라 그 책무의 내용이 달라진다. 필드 사역, 휴직, 사직, 병가, 휴가, 공부를 위한 기간, 본국 사역 등의 기간에 따라 그 책무의 내용이 달라져야 함에도 불구하고 이에 대한 구분이 없이 자의적으로 행동함으로서 사역적 책무를 무시한다. 둘째로 선교사의 재정적 책무가 중요하다. 선교사들의 재정 사용에 대한 투명성도 더 높아져야 한다. 재정 수입은 공식적으로 집계되어야 한다. 지출 또한 상용의 지출이 아니라면 수입 내역과 지출 내역에 대한 보고가 반드시 있어야 한다. 특히 프로젝트를 많이 하는 한국 선교의 경우 재정 사용의 불분명함이 문제가 된다. 재정의 사용에 있어서 한국 선교사들은 매우 융통성이 있다. 그러나 지나친 융통성은 문제가 된다. 반드시 목적 이외의 지출에 대해서는 책임을 질 사람과의 의논, 허락을 전제로 하는 것이 필요하다.

선교사 책무의 완수를 위한 제언으로는 첫째로, 책무에 대해서 리더와 분명한 의사소통을 할 필요가 있다. 사역을 하기 전 누구에게 어떤 부분에 대한 책임을 보고해야 하는지 아는 것이 중요하다. 둘째로, 성공지향적인 자세는 지양해야 한다. 셋째로, 선교 후보자의 적절한 선발 과정이 필요하다. 인격 사역 등에 대해서 선교지에 나가기 전에 보완이 필요한 부분이 있다면 이를 보완하고 나갈 수 있도록 도와야 한다. 선교사가 자신의 책무에 대해서 어떤 생각을 가지고 있는지를 확

인해야 한다. 넷째로는 규정의 마련과 계속되는 교육이 필요하다. 선교사의 책무와 관련해서 불문율도 중요하겠지만 문서로 작성된 규정을 구비할 필요가 있다. 사역적 책무, 재정적 책무를 모두 포함하는 규정이 필요하다. 다섯째로 필드 시스템의 구축이다. 책무에 관한 문제의 해결을 선교사 개개인의 인격적 성숙에만 맡겨서는 안된다. 개인의 인식 변화도 중요하지만, 책무의 문제를 해결할 수 있는 시스템의 구축이 무엇보다 필요하다. 책무의 문제를 해결하는 데는 규정, 교육도 중요하지만 무엇보다 이렇게 사는 선교사들이 많아져야 한다. 특히 미리 선교지에 나가 있는 선배나 리더들이 본을 보여야 한다. 많은 젊은이들이 선교사가 되려고 할 때 그 옛날 희생으로 선교사의 삶을 살았던 위인들의 삶을 보고 헌신하기 때문이다.

선교현장 구조

2006－2007년 방콕포럼이 두 해에 걸쳐 선교현장 구조를 다루게 된 이유는 2005년 주제인 선교적 책무가 제대로 작동하기 위한 선결요건으로 건강한 선교현장 체제가 필수적이라는 사실을 깨닫게 되었기 때문이다. 보내는 체제(sending system)가 있다면 응당 받는 체제(receiving system)도 있는 게 상식이다. 전자가 파송본부의 구조(home structure)라면, 후자는 선교현장의 구조(field structure)인 셈이다. 현장체제는 건강한 선교를 이끌어내기 위해서나 선교의 불을 끄지 않기 위해 필수적인 선결요건이다. 중요한 의사결정은 현장에서 제때 이루어져야 하고, 사역에 필요한 기술적, 행정적 지원도 현장에서 제때 일어나야 한다. 국내의 파송구조를 연장하여 현장의 관리체제를 대신하

려는 시도가 더러 있다. 파송교회나 교단/초교파 선교부가 평가단이나 시찰단을 현장에 보낸다든지, 현장의 선교사들에게 정기보고서를 요청하는 경우가 이에 속한다. 하지 않는 것보다는 나을지 모르지만, 원격조정(remote control) 방식은 원천적 한계를 지니고 있다. 관리체제는 반드시 현장중심으로 구축되고 시행되어야 한다.

방콕포럼 2006은 다양한 현장구조의 모델들을 살펴봄으로써 한국 선교에 맞는 바람직한 틀을 찾아보았다. 크게 두 유형－국제단체와 한국단체의 현장구조 모델－을 살펴보았다. 국제단체 현장구조의 장점과 단점을 살펴보았다. 장점으로는 1) 책무체제(Accountable system)가 비교적 견고하다. 2)선교사 돌보기(member care) 체제가 잘 되어 있다. 3) 사역전략이 분명한 현장구조를 가지고 있다. 4) 의사소통 체제가 분명한 구조이다. 5) 변화에 열려 있는 구조이다. 단체에 따라 편차는 있지만, 국제단체의 현장구조는 대부분 수용자 중심이고 다문화적이며 현지 교회를 고려하는 열린 구조를 가지고 있다. 최근 비서구 선교운동의 확장추세에 발맞춰 현장 리더십을 비서구권에 단계적으로 이양하는 흐름이 그 좋은 사례이다. 단점으로는 1) 과제 중심적(task orientated)이다. 즉 관계 중심적 접근 및 해법이 취약하다. 2) 고비용 구조이다. 3) 조직의 유연성이 떨어진다. 일반적으로 의사결정 과정이 복잡하고 시간이 많이 걸린다. 한국 단체의 장점과 단점 또한 살펴보았다. 장점으로는 1) 관계 중심적 구조이다 2) 현지 교회 및 국제단체와 협력을 잘한다. 국제적 인프라 부재의 약점을 극복하기 위해 현지 교회 및 국제단체와 동역관계를 형성하게 되는 경향이 있다. 단점으로

는 1) 본부(home)로부터 자유롭지 못하다. 2) 현장 사역구조의 역량이 부족하다. 3) 관계 중심이 긍정적인 면도 있지만 객관성과 공정성에 문제가 많고, 또 현장사역에 문제가 생겼을 때 적절히 해결할 수 있는 통로가 없다. 4) 선교현장의 책무구조 부재는 선교사의 삶과 사역, 재정 등에 대한 투명한 관리 및 감독을 불가능하게 한다.

포럼의 논의를 통해 건강한 현장구조는 결국 크게 두 가지 요소가 건강할 때 이루어진다는 것을 알게 되었다. 하나는 관리가 제대로 되고 있는지 여부이고, 다른 하나는 사역내용이 건강한지 여부이다. 관리란 돌봄과 책임을 포함하며, 선교사 개인과 가정과 팀이 현장에서 지속적으로 건강하게 사역할 수 있는 환경조성에 관한 것이다. 돌봄이 선교사를 지원하는 것이라면 책임은 선교사가 지켜야 할 것이다. 단체가 건강한 현장구조를 가지는 목표도 좋지만, 동일 현장에서 일하는 여러 단체들이 협력하여 공동의 현장구조를 만드는 문제도 생각해봐야 한다. 결국 건강한 현장구조를 위해서는 각 단체별 전문화가 이루어져야 한다는 근본적인 문제도 지적되었다. 전문화란 여러 단체들이 기능적, 지역적, 사역적 비교우위를 가짐으로써 그 분야의 연합도 이루어낼 수 있고, 더불어 소위 '선교 독립군' 문제가 줄어들게 되어 건강한 현장책무에 기여할 수 있겠다는 것이다. 특정 단체들의 사역적 전문화뿐 아니라 본부와 현장의 건강한 보완관계에 대한 전문화도 필요하다. 향후 본부의 강점을 가진 단체들과 현장에 강점을 가진 단체들이 전략적 제휴를 통해 자원을 효과적으로 사용하는 것이 한국선교의 건강한 미래를 위해 바람직할 것이다.

팀 사역과 지도력 개발

2008년 2009년 방콕포럼에서는 리더십과 팀 사역에 대해서 논의했다. 앞서서 책무와 현장구조 등 여러 주제들을 다루었지만, 결국 이 모든 문제는 선교사의 자질과 지도력에 관한 문제로 귀결된다고 볼 수 있다. 이제까지 한국선교가 많은 선교사를 내보내는 일에 매우 성공적이었다면, 이제부터는 준비된 선교사가 나가는 일이 시급하다. 준비된 선교사의 자질 중에 리더십의 자질은 여러 측면에서 더욱 그렇다. 바람직한 현장리더십 개발을 위해서는 현지 사역 구조가 기본적으로 팀 사역이어야 한다. 이의 확산을 위해 현재 진행되는 사역의 형태나 조직에 따른 적절한 팀 사역 모델을 수집하고 연구할 필요가 있다. 또한 팀 사역과 효과적인 팀 리더십이 가능해지기 위한 구성요소들에 대한 심층적인 연구가 필요하다. 선교지의 각 팀은 이러한 연구를 토대로 도출된 가치나 사역 방향을 반영한 필드 매뉴얼을 만들어 사용하도록 격려한다. 한편 성숙한 한국 선교사들의 현장 지도력을 바탕으로 아직 미미한 수준에 있는 현지 지도력 개발에도 지속적인 관심을 기울일 필요가 있다.

한국 선교현장에서 발견되는 리더의 선발은 나이(시니어리티), 리더십 자질, 경험과 기술, 인성과 성품 순으로 이루어지는 반면 서구는 인성과 성품, 리더십 자질, 경험과 기술 순으로 이루어지는 대조를 보인다. 따라서 더 성숙한 한국 현장선교사 리더십 형성을 위하여 한국적 가치를 존중하면서도 초문화적 가치를 충분히 반영하는 지도자의 양성과 선발이 필요하다고 본다. 글로벌 리더십을 발휘하기 위해 한국

선교사들이 보완해야 할 점은 (1) 세계선교 상황에 대한 이해, (2) 의사소통(communication) 기술과 태도 개선, (3) 심도 있는 타문화 사역 경험, (4) 파트너십과 관계기술 발전, (5) 다른 문화와 그의 세계관에 대한 이해, (6) 타 문화와 다른 선교단체에 대한 존중, (7) 국제 사회 기본 에티켓 습득, (8) 학문적 자질과 영적 균형 및 (9) 한국문화와 한국인의 특성에 대한 선 이해가 강화되어야 한다. 이를 위한 구체적인 행동은 첫째, 주요 선교현장 마다 교단과 기관을 초월하여 기획된 리더십 코스와 선교사 재교육을 제공하기 위한 포럼을 개최한다. 둘째, 교단과 단체가 협력하여 글로벌 리더십 개발 시스템을 1년 내에 구축할 수 있도록 독려한다. 셋째, 필드 리더들이 국제모임과 '리더십 메터즈(Leadership Matters)' 훈련을 포함한 국제적인 리더십 훈련 과정에 참석할 수 있도록 정보를 공유하는 일에 협력하고 국제적인 리더십 훈련 프로그램이 한국적 상황에서 확산될 수 있도록 노력한다. 넷째, Pre-field Training에서 타문화 적응에 대한 심화훈련을 국내외에서 개최하도록 격려한다.

선교현장에서 여성의 지도력의 중요성을 인식하고 이의 개발이 조속히 이루어져야 한다. 이를 위해 사역 현장에서 여성 선교사의 지도력이 올바르게 평가되고 세워지도록 우리 모두가 노력 할 필요가 있다. 특히 현재 선교현장에서 교회 개척 사역을 하는 여성 선교사들의 형편을 고려하여 특별한 상황 하의 여성 선교사의 성례권 문제를 진지하게 검토할 필요가 있음에 대해 공감하였다. 또한 여성 선교사와 관련한 기타의 이슈들을 위한 광범위한 연구 조사를 실시할 필요가 있음

도 확인하였다. 한편 성공적인 팀 사역과 한국 선교사들이 각 세대별로 긍정적인 영향력을 발휘하기 위해서는 각 세대 간의 특성과 역할에 대한 이해가 증가되어야 한다. 각 세대가 가진 장점이 극대화되어 선교현장에서 지도력을 발휘하기 위해서는 한국적 지도력의 장점을 극대화하면서도 동시에 글로벌한 가치가 반영되어야 한다. 이를 위한 구체적인 행동은 첫째, 차세대 리더의 풀(pool)을 만들고 그들의 지도력 개발을 위한 프로그램을 개발한다. 둘째, 은퇴를 포함한 중견 선교사의 역할의 극대화에 대해서 구체적인 연구가 이루어져야 한다. 이를 위해 모델이 되는 사례를 모으고 연구하는 일에 단체를 초월하여 협력한다. 셋째, 한국적 문화와 초문화적 가치를 동시에 존중하는 차세대 지도자들이 나올 수 있는 프로파일을 KRIM 등에 연구하도록 의뢰한다.

2009 방콕 포럼에서는 2008 포럼에서 지도력이란 주제로 다룬 주제에 대한 실천적인 대안을 마련하는 목적으로 모였다. 2009 모임을 통해서 1) 한국 필드 선교사 지도력 평가에 대해 08 자료를 이용하여 더 심층적인 연구 리서치를 KRIM에 하도록 하여 그 결과를 가지고 선교사 지도력 향상을 위해 발전 시켜야 할 구체적인 영역이 무엇인지를 찾아보고 논의하기로 했고, 2) 한국 선교사가 global leader로 성장하기 위한 profile이 무엇인가를 확인하고, 3) 이를 위한 구체적인 교육, 기술, 프로그램 등을 찾아보는 것을 목표로 모이게 되었다. KRIM에 의뢰했던 심층연구는 시간 관계상 완료되지 못했고, 모임 기간 동안 한국 선교사가 global leader로 성장하기 위한 profile을 만든 일에 집중하였

다. 한국 선교사의 global leader로 성장하기 위해 네 가지 영역을 구분하여 논의를 하여 다음과 같은 결론에 이르게 되었다. 첫째, 역사 문화적 배경에서는 탈 한국화와 탈 서구화가 동시에 일어나야 한다. 둘째, 지도자로 구비되기 위한 기술(equipping skills)이 개발되어야 한다. 셋째, 개인적 자질의 향상이 필요하다. 넷째, 리더로 세우고 세워지는 절차가 필요하다는 사실을 확인했다. 지도력 개발을 위한 다양한 프로그램을 논의하는 가운데 발견한 것은 한국에 선교사들의 지도력을 개발하기 위한 프로그램이 많지 않다는 것과 국제적인 프로그램들은 많이 있지만 언어 문제와 한국적 상황에 적합성의 문제들로 인해서 국제 프로그램의 한국화 혹은 한국적 적용이 필요하다는 논의가 있었다. 또한 한국 선교사의 지도력은 다른 동료 선교사들과의 관계에서도 개발되어야 하지만, 동역하는 현지 지도자들과의 관계에서 좋은 지도력을 발휘할 수 있도록 구비되어야 한다는 점도 확인되었다.

선교사 자녀

선교현장에 여러 문제가 있지만 그 중에 아킬레스건은 바로 선교사 자녀 문제이다. 2010 방콕포럼에서는 '한국 MK 사역의 4반세기의 회고와 전망'이라는 주제로 주로 MK 사역과 관련하여 지난 25년간 이루어진 일들을 평가하고, 앞으로 관심을 가져야 일들은 어떤 것인가에 관한 논의를 했다.

해방 이후 80년대 중반까지 한국 교회는 해외에서 MK들이 자라게 된다는 것이 무엇을 의미하는지를 알지 못하였고 경제적으로도 어려

운 상황이었으므로 MK 교육 등에 대해 생각할 여유가 없었다. 80년대 중반 이후 본격적인 선교사 파송이 시작되면서 MK에 대해 새로운 관심을 갖게 되는 변화가 일어났다. 선교사들 자신도 해외 교포와 선배 선교사 자녀들의 성장 과정과 정체성 문제 등을 보면서 자녀 교육에 대한 새로운 접근이 필요함을 깨닫게 되고 그 결과 한국의 초교파 국제 선교기관을 중심으로 선교사 자녀 교육 정책과 대책 마련을 시작하게 되었다. 2000년 이후에는 한국의 높아진 위상과 '한류' 등으로 인해 MK들의 정체성 형성과 깊은 관계가 있는 한국어와 한국 문화 습득은 훨씬 용이하게 되었으며 선교사들도 자녀들이 국제 사회에서 제 몫을 감당할 수 있는 인재가 되려면 한국인으로서의 정체성을 분명히 갖는 것이 유리하다는 것을 인식하게 되었다.

아울러 80년대와 90년대 초반에 선교지로 간 선교사들의 자녀들이 성인이 되면서 새로운 이슈들이 대두하게 되었다. 21세기에 들어서면서 서구 선교사의 수는 지속적으로 감소하면서 서구 선교사들이 오랫동안 공들여 세워놓은 MK 학교들이 운영난을 겪게 되고 교사의 수급에도 어려움을 겪고 있다. 한국 선교사들은 이러한 인프라에 무임승차해 왔으나 점점 더 한국 교회와 선교 기관들이 재정과 교사 수급 등에 기여하지 않으면 안 되는 상황이 되었고, 순수한 MK 학교들이 줄어들게 되어 선택의 폭이 좁아지게 되었다. 아울러 이슬람 지역에서는 서구 선교사들이 철수하고 한국 선교사들만 남게 되어 학교 운영을 한국 선교사들 중심으로 감당해 가야하는 상황도 생겨나고 있다. 한국 선교사의 비율이 상대적으로 커짐에 따라서 MK 학교나 국제 학교들은 한국 교회와 선교 기관에 파트너십을 요청하는 일이 많아졌다. 또 다

른 변화는 교통과 통신이 급속도 발전하고 세계화가 이루어지면서 전통적인 개념의 선교사들이 아닌 전문인 사역자 등 다양한 형태의 사역자들이 참여하게 됨에 따라 어떤 아이들이 MK인가 하는 문제도 생겨나고 있으며, 사역 형태와 지역 등도 대단히 다양해지고 있다. 이러한 변화는 MK 교육에 있어서도 전통적인 방법 외에 다양한 대안을 모색하지 않으면 안 되는 상황을 가져왔다. 국제화의 여파로 한국 내에서도 타문화를 경험한 TCK 집단이 커짐에 따라 MK들도 과거에 비해 이질감이 많이 줄어들었고, 한국의 국제적 위상이 높아짐에 따라 한국어 사용과 한국 문화 습득이 훨씬 용이하게 되었다. 한국에 있어서의 영어 교육과 조기 유학 열풍 등은 MK들에게 긍정적인 영향을 끼치는 점이 있지만 한편으로는 특혜를 누리는 부러운 대상으로 비쳐지기도 하고 있다. 초중등 과정에 있어서는 각급 학교에 귀국자 자녀 학급이 개설되고 다양한 대안학교들이 세워짐으로 귀국한 자녀들의 선택의 폭이 넓어졌고 MK 호스텔 등의 인프라도 많이 갖추어지는 변화가 일어났다.

해를 더해감에 따라 선교사들도 MK 교육에 대해 보다 잘 이해하고 필요한 오리엔테이션을 받을 기회도 많아지면서 시행착오도 크게 줄어들어가는 것으로 보인다. 그러나 다른 한편으로는 지나치게 사역 보다 자녀 교육 문제를 중요시하는 경향으로 인해 특정한 사역지로 선교사들이 집중되는 현상, 무분별한 유학, 선교지 이탈 등의 부작용이 계속 나타나고 있다. MK 문제는 선교사 가정의 개인적인 문제로만 볼 것이 아니라 선교 기관과 파송/후원 교회 더 나아가서는 한국 교회라는

공동체의 문제라는 인식이 확립될 시점이 되었다. 80년대와 90년대 초반에 선교지로 간 가정의 자녀들을 비롯하여 20세 이상의 성인 연령에 도달한 MK들이 늘어남에 따라 청년 MK 네트워크를 비롯한 상호 지지 그룹이 생겨나고 사회에서의 적응과 군복무, 취업, 결혼 등 새로운 이슈들이 생겨나고 있다. 이러한 자녀들을 중심으로 정체성 문제와 성장 과정에서 있었던 일들이 성인이 되어서의 군복무, 직업 선택, 사회 적응, 결혼, 신앙생활 등에 어떤 영향을 끼치는지에 관하여 종합적인 연구와 다양한 사례에 대한 비교 정리가 이루어져야 할 시점이 되었다.

MK와 관련된 문제 특히 자녀 교육과 관련된 문제는 선교사역의 아킬레스건이라고 할 만큼 대단히 민감한 사안이고 매우 다양한 상황을 고려하여야 하는 것이므로 일률적으로 다루는 것은 대단히 위험하다. 그러나 자녀 교육이 선교사들이 사역과 삶의 전반에 대해 어떤 원칙과 태도(spirit)를 갖고 있는지에 대한 시금석이 된다. 이런 관점에서 MK 사역의 기본은 다음과 같은 일반적인 원칙을 지키는 것이라는 점이 제시되었다. 1) 장기적인 implication을 생각하자. 2) 책무(accountability)를 생각하자. 3) 부모가 함께 하는 것이 중요하다. 4) 예외적인 상황에 대비하라. 진학 등에 있어서 예외적인 상황이 생길 수 있고 '문제아'가 나타날 수 있다. 이러한 자녀도 우리의 자녀이다. 최선을 다해 돕도록 해야 한다.

향후 방콕포럼

지난 7년 동안 위에서 언급한 주제들을 다룸으로 선교현장에 있는

다양한 주제들에 대한 문제와 대안을 만들어 보기에 노력한 방콕포럼은 이번 2011년 방콕포럼에서 앞으로의 방향에 대해서 논의했다. 그 결과 2012년 방콕포럼에서는 선교사 출구전략(exit plan)에 대해서 논의하기로 결정했다. 이미 이제는 한국 선교사들이 선교지에 현지인들에게 지도력과 사역을 이양하고 나오는 시점에 이른 선교지가 있고, 이에 대한 대안과 전략을 만들어야 할 시점에 이른 것이다. 또 새로이 시작하는 선교사역이라 할지라도 미리 언제, 어떤 방식으로 선교지 이양을 할 것인가에 대한 시각을 가지는 것이 필요하기 때문이다.

방콕포럼에서 논의된 모든 자료의 전문은 선교한국 파트너스 홈페이지(www.partners.missionkorea.org)에서 확인 할 수 있다.

편집자 후기

방콕포럼의 자료가 공식적인 켐펜디움으로 나온 것이 두 번 있었습니다. 2004년 제1회 포럼(21세기 한국선교를 위한 회고와 전망)과 2회 포럼(한국선교와 책무)를 켐펜디움 형식으로 공식 출판했습니다. 방콕포럼에서 논의된 주제를 정리한 것이 책으로 출간 되었을 때, 방콕포럼 위원회가 기대했던 것 이상의 결과를 얻었습니다. 비록 포럼에서 발표되고 논의된 것이라 정리하는 데 쉽지 않았지만, 그 내용이 책으로 발표되어 여러 사람들이 읽게 되면서 한국선교에 적지 않은 영향을 주었습니다. 비록 두 권의 켐펜디움 외에도 매번 포럼이 끝날 때 그 동안 논의한 중요한 자료들을 책자로 내야겠다는 생각은 있었지만, 번번히 여러 가지 이유로 실현되지 못했습니다.

이번 '한국선교 출구 전략'을 다룬 2012년 방콕포럼의 내용도 오늘날 한국교회에 너무나 중요한 주제이고, 또 방콕포럼 이후 2012년 7월 5일 한국에서 열린 방콕포럼 세미나에서 한국선교 출구 전략을 보고회 형식으로 한국교회에 전달했을 때, 그 반응은 매우 긍정적이었습니다. 아직 한국선교 내에서 낯선 주제인 '출구 전략' 문제를 환기시키고 논의를 촉진시키기 위해서는, 힘들지만 이번에 다시 컴펜디움을 제작하자는 논의가 가속화되어 서둘러 컴펜디움 제작을 하게 되었습니다.

지난 번 두 번의 켐펜디움과는 다르게 모든 논의를 다 기록하여 싣지는 않았지만, 출구 전략과 관련된 주요한 주제들과 과제들을 가능한

모두 포함하려고 애썼습니다. 특별히 이 주제와 관련되어 발제된 세 편의 발제문이 중요한 초석을 놓았고, 그 발제문의 내용에 대한 논의가 대부분의 시간을 차지했기 때문에 발제문을 잘 정리하여 싣는 것이 중요하겠다는 생각으로 발제문을 한글/영문 모두를 실었습니다.

본 켐펜디움이 빠른 시간 내에 나오게 된 것에는 여러분들의 도움이 있었습니다. 특히 방콕포럼 한국세미나를 함께 주관해 준 〈선교한국 파트너스〉, 그리고 출판을 위해 기획을 맡아준 〈선교한국 파트너스〉의 강남호 목사, 출판 실무를 맡아 준 장창규 실장의 도움이 없었으면 불가능했었을 것입니다. 또한 본 책을 기꺼이 출판해 준 예영커뮤니케이션의 김승태 사장께도 깊은 감사를 드립니다.

지난 번 두 권의 방콕포럼 컴펜디움이 그러했듯이, 이번 '한국선교 출구 전략'이라는 다소 아직 낯설지만 매우 중요한 주제를 담은 본 켐펜디움이 한국선교가 좀 더 성숙해지고 한 단계 성장하는데 작은 도움이 되길 기대합니다.

2012 방콕포럼 켐펜디움 편집위원회 드림
(강대흥, 정민영, 손창남, 한철호, Chong Kim)